



## Pour créer un programme de mentorat interne

Voici les sept étapes à franchir pour créer un programme de mentorat interne:

### Définissez votre objectif.

- Votre objectif consiste-t-il à accueillir et intégrer de nouveaux venus, à promouvoir une culture d'inclusion et à prévoir un parcours de leadership pour les employés immigrants ou à les aider à perfectionner des compétences particulières?

### Faites connaître vos objectifs à votre équipe.

- Les mentors s'inquiètent parfois du temps qu'il faut consacrer au mentorat dans leur journée de travail bien remplie. Précisez que les objectifs sont prioritaires et que vous aiderez l'équipe en lui donnant le temps et les ressources qu'il lui faut.

### Sélectionnez vos mentors.

- Les mentors doivent épouser l'objectif précis du programme. Si par exemple votre objectif consiste à donner aux nouveaux venus le sentiment d'être bienvenus, les mentors compétents doivent connaître parfaitement l'entreprise et sa culture, en plus d'avoir beaucoup d'entregent.

### Choisissez vos mentorés.

- Réfléchissez attentivement pour savoir qui pourrait profiter le plus du mentorat, par rapport quelqu'un qui travaille pour la première fois au Canada et qui pourrait avoir besoin d'aide en pratiquant ses connaissances linguistiques ou quelqu'un qui travaille indépendamment et qui n'a peut-être pas de contact avec d'autres collègues. Lorsque vous avez choisi les mentorés potentiels, il est important de savoir dans quelle mesure le processus les intéresse.

### Jumelez les mentors et les mentorés.

- Il y a bien des manières de le faire, par exemple en jumelant les employés qui travaillent dans le même service ou dans différents secteurs d'activité. La personne qui tirera parti du mentorat ne doit jamais être jumelée avec un superviseur direct en raison de la dynamique du pouvoir. Donnez-lui son mot à dire dans le jumelage.

### Établissez les attentes.

- Donnez des directives claires à votre mentor et à votre mentoré. Définissez les attentes du mentorat, par exemple la fréquence des réunions, afin de promouvoir une discussion fructueuse entre mentors et mentorés.

## **Évaluez le rendement au fil du temps.**

- Après les trois premiers mois de votre programme de mentorat, réunissez les données — objectives, par exemple dans un sondage sur la satisfaction des employés, et subjectives, par exemple sur les sentiments d'inclusion des mentorés. Revoyez la situation et apportez les mises au point nécessaires.